



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA



DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO
EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS
PROVINCIA DE SAN ROMÁN
JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:
ROSA MARIA AYNAL HUALPA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE
MAGISTER EN EDUCACIÓN
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA– PERÚ
2025



UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO

EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS

PROVINCIA DE SAN ROMÁN

JULIACA 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ROSA MARIA AYNAL HUALPA

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

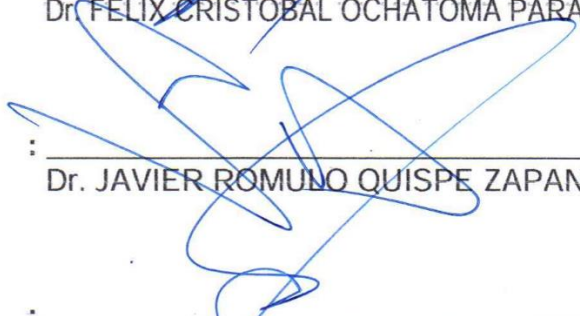
MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

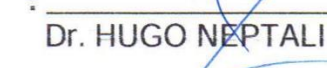
PRESIDENTE DEL JURADO :


Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO

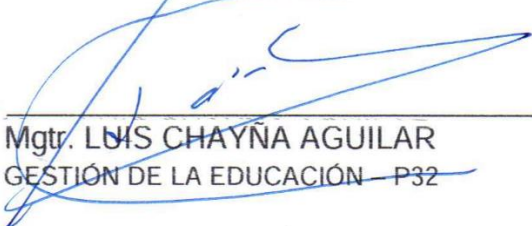
PRIMER MIEMBRO :


Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

SEGUNDO MIEMBRO :


Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR

ASESOR DE TESIS :


Mgtr. LUIS CHAYNA AGUILAR

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN :

GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32



UNIVERSIDAD ANDINA

"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N°0407-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 03 de octubre del 2025

VISTOS:

El expediente N° 4354 presentado por el (la) Bachiller: **ROSA MARIA AYNA HUALPA** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:

Que, el (a) Bachiller: **ROSA MARIA AYNA HUALPA** con número de DNI 40396962 con número de matrícula 21028404 ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;

Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;

Que, mediante Resolución N°1282-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°915-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32**;

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN**.

Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000285 de fecha: 01 de octubre del 2025 se nomina jurados.

Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico;

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** del (la) Bach: **ROSA MARIA AYNA HUALPA**, para optar el GRADO de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Primer miembro	: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Segundo miembro	: Dr. HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Asesor	: Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	: Viernes, 03 de octubre del 2025
Hora	: 04:30 p.m..
Lugar	: Aula N°206 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)

**RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0915-2025-USA-EPG/UANCV**

Juliaca, 25 de agosto de 2025

VISTOS:

El Expediente N° 2024-01066 de fecha 31 de julio de 2025, el (la) Bach. ROSA MARIA AYNA HUALPA, con DNI N° 40396962, código de matrícula N° 21028404, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) y CAMBIO DE ASESOR ; INFORME N° 00714-2025-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" del 13 de agosto de 2025, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-01066 el (la) Bach. ROSA MARIA AYNA HUALPA, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN**, mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**, y cambio de ASESOR del (a) Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del ASESOR Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según INFORME N° 00714-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. ROSA MARIA AYNA HUALPA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- ACEPTAR EL CAMBIO DE ASESOR, Y RECONOCER, como ASESOR al (a) Mgtr. LUIS CHAYÑA AGUILAR.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (a)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO
Nº 001/2025

UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADO

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01282-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 29 de agosto de 2024

VISTOS:

El Expediente N° 2024-06799 de fecha 31 de junio de 2024, el (la) Bach. ROSA MARIA AYNA HUALPA, con DNI N° 40396962, código de matrícula N° 21028404, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; INFORME N° 00375-2024-UI-EPG-UANCV y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" del 19 de agosto de 2024, que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° 2024-06799 el (la) Bach. ROSA MARIA AYNA HUALPA, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** Línea de investigación, para optar el GRADO de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** con mención en: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA**.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00375-2024-UI-EPG-UANCV** y el Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación" en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024** presentado por el (la) Bach. ROSA MARIA AYNA HUALPA, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al Dr. JESUS MANUEL CRUZ CERVANTES.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaria Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA "NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"
ESCUELA DE POSGRADODr. Leopoldo Huancayo Cárdenas
DIRECTOR (e)



ROSA MARIA AYNAL HUALPA

**DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN
LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ...**

 TESIS DE MAESTRIAS

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::13016:585283854

Fecha de entrega

1 may 2026, 9:18 GMT-5

Fecha de descarga

1 may 2026, 14:45 GMT-5

Nombre del archivo

T036_40396962_M.docx

Tamaño del archivo

35.4 MB

79 páginas

8156 palabras

46.367 caracteres



TESIS UANCV

23% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

- 12%  Fuentes de Internet
- 5%  Publicaciones
- 22%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

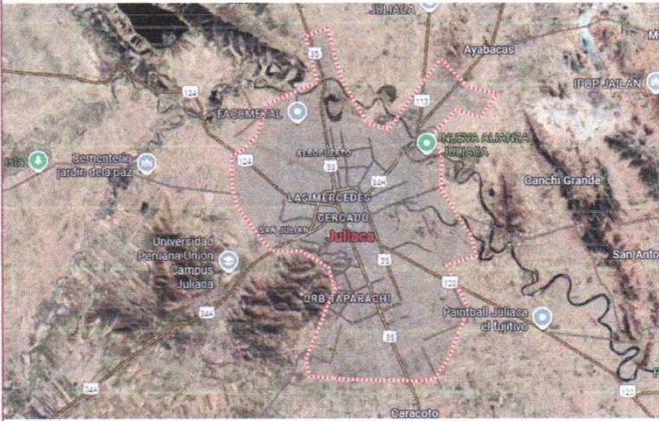
Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ROSA MARIA AYNAL HUALPA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	40396962
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0002-3214-2073
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LUIS CHAYÑA AGUILAR
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02363034
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0007-9829-1721
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02436114
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-0655-8198
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	HUGO NEPTALI CAVERO AYBAR
Tipo de documento	DNI



Número de documento de identidad	01332589
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2161-4514
Datos de investigación	
Línea de investigación	Gestión de la educación – P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS País: Perú Departamento: Puno Provincia: San Román Distrito: Juliaca Coordenadas Longitud: -15.499574467070342 Latitud: -70.13037154955846 https://maps.app.goo.gl/x26543yN2TA4AALb8 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Agosto del 2024 – Agosto del 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	Educación general (incluye capacitación, pedagogía) https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 Ciencias de la educación https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
ESCUELA DE POSTGRADODr. Jesús Mamani Mamani
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROSA MARÍA AYNA MUALPA, identificado con DNI
Nro. 40396962 en mi condición de egresado de:

- ☐ Escuela Profesional
☐ Programa de Segunda Especialidad,
☒ Programa de Maestría o Doctorado

Maestría en Educación

informo que he elaborado el/la ☒ Tesis o ☐ Trabajo de Investigación, ☐ Trabajo Académico
denominada:

"DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO
EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA
DE SAN ROMÁN JULIACA 2024"

Asesorado por: Mgtr. Luis Chayña Aguilar

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 05 de Enero del 2026

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

En profundo agradecimiento en memoria a mis queridos padres Alejandra y Santiago, quienes me inculcaron la cultura del estudio y el trabajo; a mi querida hija que es el motivo de mi esfuerzo.



AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios Todopoderoso y a los
dioses tutelares de nuestra región.



ÍNDICE

DEDICATORIA	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
ÍNDICE.....	v
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT	xi
INTRODUCCIÓN.....	xiii

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.3.1.Objetivo General	3
1.3.2.Objetivos Específicos	3
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.5. HIPÓTESIS	5
1.5.1.Hipótesis General.....	5
1.6.2. Hipótesis Específicas	5
1.6. VARIABLES E INDICADORES.....	5
1.6.1.Conceptualización de variables	5

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	7
2.2. BASES TEÓRICAS	13

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	21
3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	21



3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA	22
3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA	22
3.4.1. Población	22
3.4.2. Muestra	22
3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	22
3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	24
------------------------------------	----

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	¿El director es una persona cercana hacia los docentes?	25
Tabla 2	¿El director comunica sus decisiones económicas a los profesores?	26
Tabla 3	¿El director es respetado Por su forma de tratar a los profesores? 27	
Tabla 4	¿El director tiene comunicación con las personas que lo rodean? .28	
Tabla 5	¿El director es coherente con lo que dice sobre manejos económicos?	29
Tabla 6	¿El director le escucha sobre su información económica aun cuando no esté de acuerdo con su opinión?.....	30
Tabla 7	¿Usted cree que el director estuvo motivado por su trabajo?	31
Tabla 8	¿Considera que la relación entre director y sus docentes es adecuada?	32
Tabla 9	¿El director muestra los avances económicos a sus docentes?	33
Tabla 10	¿El director muestra empatía sobre manejos económicos con sus docentes?.....	34
Tabla 11	¿El director se anima a reflexionar sobre sus manejos económicos?	35
Tabla 12	¿El directo le felicita por sus aportes para el manejo de la institución?	36
Tabla 13	¿El director apoya la capacitación de sus docentes en aspecto económico?.....	37
Tabla 14	¿El director se anima a hacer reflexiones sobre las mejoras que se pudieron haber hecho?	38
Tabla 15	¿El director muestra el avance de los objetivos económicos en la institución?	39
Tabla 16	¿El director tiene sentido del humor?	40
Tabla 17	¿El director se muestra tolerante con los defectos y errores de los demás?	41
Tabla 18	¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?	42
Tabla 19	¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?	43



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	¿El director es una persona cercana hacia los docentes?	25
Figura 2	¿El director comunica sus decisiones económicas a los profesores?	26
Figura 3	¿El director es respetado Por su forma de tratar a los profesores?	27
Figura 4	¿El director tiene comunicación con las personas que lo rodean?	28
Figura 5	¿El director es coherente con lo que dice sobre manejos económicos?	29
Figura 6	¿El director le escucha sobre su información económica aun cuando no esté de acuerdo con su opinión?.....	30
Figura 7	¿Usted cree que el director estuvo motivado por su trabajo?.....	31
Figura 8	¿Considera que la relación entre director y sus docentes es adecuada?	32
Figura 9	¿El director muestra los avances económicos a sus docentes? ...	33
Figura 10	¿El director muestra empatía sobre manejos económicos con sus docentes?	34
Figura 11	¿El director se anima a reflexionar sobre sus manejos económicos?	35
Figura 12	¿El directo le felicita por sus aportes para el manejo de la institución?	36
Figura 13	¿El director apoya la capacitación de sus docentes en aspecto económico?.....	37
Figura 14	¿El director se anima a hacer reflexiones sobre las mejoras que se pudieron haber hecho?.....	38
Figura 15	¿El director muestra el avance de los objetivos económicos en la institución?	39
Figura 16	¿El director tiene sentido del humor?	40
Figura 17	¿El director se muestra tolerante con los defectos y errores de los demás?	41
Figura 18	¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?.....	42
Figura 19	¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?.....	43



RESUMEN

El trabajo que hemos realizado, hacer un esfuerzo que intenta solucionar un problema social, y político, lo mismo que fundamentalmente educativa, el cuál titula: directores Y capacidad de liderazgo económico en los centros educativos públicos provincia de San Román Juliaca 2024, teniendo como objetivo general determinar la importancia de la capacitaion de liderazgo económico en los centros educativos públicos provincia de San Román Juliaca 2024.

Siendo además, un aspecto teórico muchas veces tocado, que que los directores se capaciten en un manejo administrativo y económico, toda vez que se recibe presupuestos del Ministerio de Educación, cuáles deben ser canalizados adecuadamente para llegar a los objetivos que se persiguen, lo que significa que aquellos funcionarios directivos deban tener las cualidades y capacitación por parte del Ministerio de Educación, en ese sentido hemos realizado el presente trabajo, viendo la canalización y demás aspectos referentes a esta temática y problemas social.

Igualmente, la doctrina ha evolucionado en otros países, siendo teorías y su aplicación para la correcta administración, gestión y logro de objetivos con recursos económicos.

Las conclusiones a las que se llegaron fueron, que no existe una adecuada capacitación de directores para una gestión educativa correcta y adecuada, en el Centro Educativo en el cual se hizo el trabajo de investigación, de la provincia de San Román durante el año 2024.



La población que se tomó en cuenta, fue el centro educativo José Antonio Encinas con casi 5000 alumnos y personal administrativo nombrado y contratado.

Palabras clave: Capacitación, directores, capacitación de directores, gestión educativa centro Educativo.



ABSTRACT

The work we have done is an effort to try to solve a social and political problem, as well as fundamentally educational, which is titled: directors and economic leadership capacity in public educational centers in the province of San Román Juliaca 2024, with the general objective of determining the importance of economic leadership training in public educational centers in the province of San Román Juliaca 2024.

Furthermore, a theoretical aspect often touched on is that directors be trained in administrative and economic management, whenever budgets are received from the Ministry of Education, which must be channeled appropriately to reach the objectives pursued, which means that those management officials must have the qualities and training from the Ministry of Education, in that sense we have carried out this work, looking at the channeling and other aspects related to this topic and social problems.

Likewise, the doctrine has evolved in other countries, being theories and their application for the correct administration, management and achievement of objectives with economic resources.

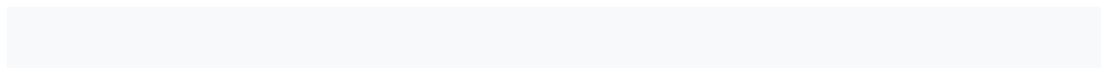
The conclusions reached were that there is no adequate training of directors for correct and adequate educational management, in the Educational Center in which the research work was carried out, in the province of San Román during the year 2024.

The population that was taken into account was the José Antonio Encinas



educational center with almost 5,000 students and appointed and hired administrative staff.

Keywords: Training, directors, training of directors, educational management, educational center.



.



INTRODUCCIÓN

Señala la doctrina de la administración y educación, qué significa la administración de recursos económicos una correcta gestión para el logro de objetivos y asertividad para que aquellos lleguen a donde se habían planeado anteriormente, es decir la capacidad de Liderazgo económico significa eficiencia para el manejo, y logro de los objetivos planteados, capacidad suficiente de los directores que la conducen.

Por lo tanto, debe entenderse, que los directores de los centros educativos, no solamente deben estar debidamente capacitados y motivados para un manejo administrativo en general sino además tener una preparación e información adecuada en el campo económico, para manejar recursos diversos siendo los recursos económicos determinantes para el logro de los objetivos en los centros educativos los cuales son conducidos por su gestión.

Debe indicarse, también que la capacitación por parte del Ministerio de Educación en asuntos económicos administrativos, es determinante para la solución del problema social que se ha planteado en el cual se encuentran comprometidos con asertividad en manejo de recursos, en cuál son parte fundamental los directores de los centros educativos.

Para la realización del presente trabajo, se ha tomado en cuenta los títulos y capítulos que menciona el reglamento de la universidad, tanto en el aspecto



académico como administrativo, de la misma forma otros parámetros señalados en dicha normativa.



CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN PROBLEMÁTICA

Cuando no existe una capacitación adecuada en el aspecto administrativo y económico, traerá consigo problemas y costos, logísticas y falta de cumplimiento de metas y objetivos, es decir en administración se deben de cumplir aquellas situaciones y en lo posible evitar improvisaciones.

En aquel sentido, lo correcto y adecuado es que las personas y su cargo el manejo económico y otros en las instituciones educativas deban estar correctamente preparadas y capacitadas para que puedan disponer el manejo correcto de bienes, los cuales están involucrados, pero para los que se manejan herramientas e instrumentos los cuales deben de estar en manos de los directores.

Si tomamos en cuenta, que existe personal administrativo dentro del ministerio educativo, en la que se debe básicamente fomentar la preparación de los directores de los centros educativos, lo pertinente sería su preparación y capacitación constante.

Con todo ello, es una realidad educativa nacional, que los recursos que se dan no se canalizan adecuadamente, lo que es un problema no solamente



económico sino social y educativo que tiene que ser solucionado en un contexto integral.

En otras realidades, sobre todo en Estados Unidos y Europa los centros educativos tienen en sus directores personas que además tienen una formación y preparación como economistas y contadores, y en todo razonamiento permanente y cooperación con otras instituciones y ministerios, lo cual no significa presupuesto mayor sino mejor canalización de los recursos que se encomienda a los directores.

Se ha ponderado esta variable, fortaleciendo cada vez más una capacidad económica y su gestión por parte de los directores y su permanente capacitación, sobre todo es como Brasil, Chile, Argentina.

Lo que en nuestra realidad no sucede, por cuanto los directores muchas veces no tienen asesoramiento ni capacitación en la gestión de recursos y manejos económicos.

Nosotros hemos querido tocar este. Mejorarlo Por cuánto es un problema social educativo que merece atención porque es capital en el desarrollo de los centros educativos en particular y en general de todo el sistema educativo.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general

PG: ¿Será posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 202?



1.2.2. Problema específico

PE1: ¿Será posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024?

PE2: ¿Será posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024?

1.3. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Objetivo General

OG: Determinar la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.

1.3.2. Objetivos Específicos

OE1: Establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.

OE2: Investigar la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.



1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La doctrina en materia de investigación es clara al decir que la justificación debe responder a las preguntas de para qué servirá un trabajo de investigación, cuál será su utilidad y los beneficios que esta tendrá, nosotros hemos querido hacerlo de alguna manera:

Socialmente este trabajo servirá para crear un panorama de la eficiencia que se tenga que tener en los manejos económicos de parte de los directores en los centros educativos de Educación públicos en la provincia de San Román.

Educativamente es necesaria la investigación que estamos planteando por lo que los directores tengan que tener una capacidad de Liderazgo económico además de alcances básicos para una buena administración económica en sus centros educativos.

Ese trabajo, también podrá ser utilizado para otros aspectos aledaños de administración de Educación, así como la significancia de sus variables e indicadores.

Finalmente, se busca nuevas normativas para que se apliquen en el campo de la Administración económica educativa.



1.5. HIPÓTESIS

1.5.1. Hipótesis General

HE: Es posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.

1.6.2. Hipótesis Especificas

HE1: Es factible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.

HE2: Es conveniente establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.

1.6. VARIABLES E INDICADORES

1.6.1. Conceptualización de variables

Las variables entienden, como una situación medible y cuantificable.

Variable 1.

Directores

Indicadores.

- Directores designados
- Directores encargados



- Directores por funcion

.

Variable 2.

Capacitación de Liderazgo económico

Indicadores.

- Liderazgo de administración económica.
- Liderazgo en gestión económica.



CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

A nivel Internacional,

En el ámbito internacional, Rodríguez-Gallego et al. (2020) estudiaron la perspectiva que asumen los directores respecto a los “cambios normativos” desde una práctica de liderazgo pedagógico que busca la “mejora escolar”. La investigación fue cualitativa y cuantitativa, dispuso de la técnica de entrevista semiestructurada.

En relación con diseño de investigación es flexible y con una perspectiva a mayor comprensión de los resultados obtenidos.

La muestra la conformaron 47 directores de educación infantil y primaria (CEIP) de Sevilla y provincia; sus categorías apriorísticas fueron proceso metodológico, evaluación, autonomía pedagógica y mejoras.

Las tácticas utilizadas fueron un mosaico vibrante de metodologías: un viaje de aprendizaje que navega por el vasto océano de proyectos, donde cada tarea brilla como una estrella en el firmamento del conocimiento. En este fascinante baile, el aprendizaje cooperativo toma de la mano a los estudiantes, creando un tejido armonioso como un mural pintado con la chispa de la



colaboración. Mientras tanto, el aprendizaje por competencia se erige como un faro que guía, empujando a los aprendices a desatar sus habilidades como hojas llevadas por el viento. Y en el corazón de esta travesía educativa, los aprendizajes constructivistas florecen como flores en un jardín, cada uno cultivando una comprensión única y rica, alimentada por la curiosidad y la interacción. Llegaron a la conclusión de que en el corazón de la dirección educativa, el liderazgo pedagógico y la evolución de la escuela están tejidos con hilos de normatividad, y así, se convierten en un laberinto que restringe las libertades de acción de los directivos. Creen firmemente que los procedimientos que dictan las decisiones organizativas deben estar iluminados por un faro: el bienestar en el proceso de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Como jardineros del saber, entienden que cada decisión debe florecer en el terreno fértil de un ambiente propicio para el crecimiento del conocimiento y la curiosidad.

Leiva-Guerrero y Vásquez (2019) caracterizaron el acompañamiento de directivos en instituciones públicas de educación media, en Valparaíso, Chile. La investigación fue cualitativa fenomenológica de casos múltiples (Cebreiro y Fernández), con modelos colaborativos e intervencionistas, las categorías de acompañamiento fueron parte de modelos intervencionista, colaborativo y facilitador. Se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada en una muestra de 12 profesionales, 6 profesores de educación media y 6 directivos.

Los resultados evidenciaron el predominio del modelo intervencionista, los directivos dan a sus docentes directrices y prescripciones resolutivas unidireccionales.

Concluyó que la confianza entre los actores de la escuela posibilita el trabajo



cooperativo y participativo, impacta positivamente en el modo de ejecución de los procesos de enseñanzaaprendizaje.

Alonso-Betancourt y Roca-Piloso (2020) sugieren que durante la formación inicial del profesor de Educación Básica se desarrolle la competencia de liderazgo pedagógico. La investigación se fundamentó en la perspectiva de la capacitación profesional basada en competencias y en el liderazgo al dirigir procesos educativos.

Validaron la propuesta de competencia en liderazgo pedagógico mediante un preexperimento pedagógico cuantitativo, la prueba Chi-cuadrado (χ^2) y la observación del trabajo de los docentes, utilizando una muestra de 20 profesores de Educación Básica que cursaban el octavo semestre en formación inicial en la ULEAM. De acuerdo con sus hallazgos, el 95 % de confianza y el desarrollo de la capacidad de liderazgo pedagógico ayudan a que los profesores de Educación Básica mejoren su rendimiento docente. El estudio concluyó que la capacidad de liderazgo pedagógico del maestro hacia su grupo de alumnos y otros individuos involucrados en el proceso educativo posibilita la obtención de resultados como colaboración, responsabilidad, laboriosidad, sentido de pertenencia y entusiasmo; estos son elementos esenciales para alcanzar objetivos.

En Colombia, Riascos-Hinestroza y Becerril-Arostegui (2021) llevaron a cabo una investigación empírica sobre un modelo de liderazgo docente que incidía en "variables escolares". Su propósito era crear "un modelo que incorporara diversos tipos o estilos de liderazgo, comportamientos o variables, que posibiliten el estudio y la evaluación del liderazgo docente en la educación regular".



Teóricamente, fundamentaron su investigación en el modelo Full Range Leadership (FRL), el cual abarca diversas clases de liderazgo educativo: transformacional, transaccional y correctivo evitado. Además, contempla elementos conductuales con escaso liderazgo o sin él. La tesis del FRL establece que el líder puede exhibir diversos estilos de liderazgo, desde el más efectivo hasta el menos.

Desde el punto de vista metodológico, la investigación se realizó de manera cualitativa y exploratoria-descriptiva, fundamentada en la revisión de documentos en cuatro fases (examen bibliográfico, análisis y estudio de sugerencias, investigación exploratoria y validación del instrumento).

Los resultados se ordenaron en tres entradas:

- (a) respecto a las características del contexto institucional (datos institucionales de ubicación, docencia, matrícula);
- (b) respecto al modelo de estudio del liderazgo educativo docente: liderazgo educativo transformacional (motivación inspirada, estimulación intelectual, carisma con influencia idealizada en comportamiento y carisma con influencia idealizada atribuida); liderazgo educativo transaccional (recompensa contingente, consideración individualizada); liderazgo educativo correctivo evitador (liderazgo laissez-faire, docencia por excepción activa y pasiva);
- (c) variantes satisfactorias en los estudiantes: satisfacción escolar, efectividad escolar, esfuerzo extraescolar.



Antecedentes nacionales

Mamani (2019) intentó establecer la evaluación entre el liderazgo pedagógico directivo y el acompañamiento pedagógico, utilizando un diseño de investigación correlacional con maestros de educación primaria en el distrito de Azángaro.

Los hallazgos de una investigación cuantitativa no experimental, de diseño transeccional correlacional-causal, que incluyó a 133 maestros en la población y a 40 en la muestra, repartidos en siete instituciones educativas y utilizando técnicas de observación y encuesta, mostraron una relación moderada y directa entre el poder de liderazgo y el seguimiento pedagógico realizado por los directores.

El liderazgo, en tanto que espacio de poder, muestra una evaluación moderada con el acompañamiento pedagógico; Sin embargo, la evaluación entre el ámbito de influencia del liderazgo pedagógico y el de los directivos es escasa.

Condori (2020) demostró que el rendimiento de los profesores en la formación de los estudiantes de la Institución Educativa Dos de Mayo, ubicada en Lechemayo, Ayacucho, está vinculado con el liderazgo pedagógico.

La investigación fue cuantitativa, con diseño no experimental, transversal-correlacional, muestra de 60 estudiantes de quinto grado de secundaria, con encuestas y cuestionarios que midieron los niveles de liderazgo y los niveles de desempeño docente.

Los resultados indican que el liderazgo pedagógico y el desempeño docente, con metas establecidas, alcanzan un nivel alto, aun cuando la relación entre ambos es baja.



Valladolid (2021) examina los rasgos del liderazgo transformacional de los gerentes de educación básica, basándose en un análisis bibliográfico de artículos que se habían publicado en Perú, Chile y México. Se sirvió de categorías que se refieren a las propiedades personales y el estilo del líder transformacional, utilizando un enfoque cualitativo, descriptivo, técnicas de análisis documental y matriz de análisis. La muestra se realizó mediante la inclusión, exclusión y selección de las bases de datos; se encontraron 25 documentos, pero solo 18 artículos fueron seleccionados. Al finalizar, determinaron que en el colegio no solo se han atendido los estilos de liderazgo transformacional, sino también otros tipos de liderazgo: autoritario, democrático, servidor y carismático; todos los relacionados con la intención de innovar.

Casas (2019) evidencia que, en la Institución Educativa Pública María Parado de Bellido, ubicada en el distrito del Rímac, Lima, hay una promoción positiva entre el liderazgo pedagógico del director y el rendimiento docente en la educación secundaria. El enfoque cuantitativo, el diseño transeccional o transversal correlacional y el paradigma constructivista fueron los marcos de referencia de esta investigación.

La muestra estuvo compuesta por 280 alumnos, 44 maestros y 3 directores de un total de 327 participantes.

Utilizó el método de encuesta validado por expertos. Los hallazgos muestran que hay una evaluación positiva alta entre el desempeño de los profesores y la función del director como líder. Cuando el director tiene un liderazgo pedagógico más fuerte, los niveles de desempeño del docente son más altos.

El director y los docentes inciden en el aprendizaje escolar, ambos,

desde los roles directivo (líder pedagógico) y docente (desempeño eficiente), confirman que en la medida en que se cumpla el rol de liderazgo del director, su gestión y orientación de los procesos pedagógicos, con un acompañamiento sistemático al proceso de enseñanza que realizan los docentes, se logrará mejores desempeños docentes y, por ende, mayores posibilidades de éxito en los aprendizajes de los estudiantes.

2.2. BASES TEÓRICAS

BASES TEÓRICAS Y CONCEPTUALES

Fundamentos teóricos de la categoría liderazgo pedagógico

Evolución histórica del liderazgo pedagógico Desde la década de los sesenta, el liderazgo pedagógico ha sido investigado y relacionado con los rasgos personales e invariables de los individuos que despliegan esta cualidad.

Las líneas históricas del liderazgo pedagógico se conectan aquí con las líneas históricas del liderazgo. Liderazgo pedagógico en línea de Fiedler. Según Fiedler (1967), en la teoría efectiva del liderazgo, se instalan dos campos: la psicología social y las organizaciones.

Aquí se recalca este último, pues el liderazgo organizacional se relaciona con la productividad del trabajo en grupo, labor que depende del estilo de liderazgo del líder y del control situacional que convierte al líder en un sujeto que actúa con seguridad y confianza en la realización de sus tareas. Se señala tres dimensiones de liderazgo:

(a) las relaciones personales entre el líder y los liderados: cuánto el líder conoce su trabajo y lo proyecta a los demás, y cómo los liderados valoran



esta proyección:

- (b) la estructura de las tareas: grado en que las metas, procedimientos y guías de trabajo se especifican;
- (c) la posición de poder del líder: medida en que demuestra su autoridad para reconocer o sentenciar a los integrantes del grupo (Fiedler, 1967).

Fiedler se centra en la idea de cuán importante es alcanzar efectividad en un grupo. El líder es la base del trabajo, direcciona, no solo mediante tareas asignadas, sino a través de la comunicación, motivación y ejemplo a seguir.

De esta manera, los miembros pueden tener un patrón ideal a seguir y lo reflejan en su forma de actuar, tanto con el líder como con los demás miembros del equipo.

El estilo de liderazgo traza un sistema sólido de interacción entre líder y subordinados. Hay una escala o jerarquía, muchas veces no necesariamente resaltada, pues lo que se busca es crear un ambiente sustentado en el respeto e igualdad (Fiedler, 1967).

Este mismo autor también alude la teoría de contingencia, en que el eje es medir el desempeño eficaz del grupo, desempeño que depende de la comunicación, diálogo e interacción del líder con sus liderados.

Hay tres criterios de evaluación:

- (a) relación líder-miembro;
- (b) estructura de la tarea;
- (c) posición de poder.

En la estructura de poder se dan casos de situaciones de manipulación.



Asimismo, las “relaciones de contingencia” del liderazgo (Fiedler, 1967) se basan en el desarrollo del grupo como resultado del trabajo del líder, de cuánta confianza y motivación este ha generado hacia los demás, y de qué relaciones se establecen, sólidas y factibles para todos (Palomo, 2013).

El modelo de Fiedler explica la importancia de la motivación en los líderes como parte de un trabajo que beneficiaría el trabajo de los demás, con resultados óptimos, incluso en situaciones de control intermedio

Fundamentos de la categoría programa de capacitación
Definición de programa de capacitación
El programa de capacitación designa un proceso formativo orientado al desarrollo o fortalecimiento de las potencialidades y saberes de un colectivo de actores sociales en un dominio disciplinar o profesional específico.

El proceso se estructura en un sistema de fases secuenciales de planificación, ejecución y evaluación, se construye para revertir las condiciones fácticas de una situación previamente diagnosticada (Orozco, 2017).

El programa refiere un plan sistemáticamente organizado y la capacitación alude el desarrollo de capacidades a partir de la ejecución del programa.

Los cambios en las capacidades de los participantes de acuerdo con el plan efectuado le dan al programa de capacitación la condición de proceso formativo, en este orden, el programa de capacitación actúa como una opción institucional de desarrollo personal-profesional de quienes la integran.

La capacitación es proceso de transformación en los sujetos y el programa es el plan de actividades que prevé y efectúa esa transformación.



La capacitación se estructura mediante programas como alternativas formativas y un programa de capacitación es un proceso que a corto plazo se aplica de manera sistemática y organizada para desarrollar conocimientos, aptitudes y actitudes establecidos en objetivos previamente definidos.

Queda claro que el programa de capacitación es un modo de acción organizado para generar transformaciones deseadas en sujetos concretos (Valencia et al., 2017).

Asimismo, un programa debe satisfacer las necesidades emergidas de la institución (organización) y sus integrantes (participantes) (García s. f.).

Importancia de programa de capacitación

La importancia de los programas de capacitación es institucional, pues sus objetivos son colectivos y da oportunidades de desarrollo a quienes participan como agentes claves de una organización, da oportunidades en todo nivel para asimilar conocimientos y comportamientos demandados por la organización.

En este sentido, se considera que la capacitación constituye una inversión y no un gasto, sus resultados tienden a regresar compensatoriamente para revertirse en la permanente mejora de la organización (Valencia et al., 2017).

Cabe considerar las barreras que enfrentan los programas de capacitación, a condición de identificarlas para prevenirlas y tomarlas como punto de referencia en la intervención misma.

Estas barreras son metodológicas (ausencia de secuencias para medir



resultados de evaluación), operacionales (ausencia de capacitadores en la operación), estructurales (deserciones) y psico socioeducativas (separar estas dimensiones) (Orozco, 2017).

Los resultados de capacitación se ponderan y valoran en su efectividad dentro de la organización, se consideran productivas en la medida en que las capacidades desarrolladas se conecten con las necesidades organizacionales, que contengan aprendizajes efectivamente logrados y aplicados, que los saberes potenciados se expresen en las acciones, funciones y desempeños, y que tengan sostenibilidad en el tiempo (Orozco, 2017).

Percepciones que sustentan la capacitación

Lemos (2021) sitúa la capacitación como un proceso de la gestión humana y la conceptúa como actualización frecuente de las habilidades de quienes tienen funciones y cargos en una organización con la finalidad de estar actualizados permanentemente en un mundo cambiante. La capacitación incide en el desarrollo personal de los integrantes de una institución. Para ocupar futuras funciones siempre se va a requerir nuevas habilidades y actitudes.

A su vez, García (s. f.) concibe la capacitación como actividad sistemática, planeada, continua y permanente que desarrolla conocimientos y habilidades a quienes se desempeñan en las organizaciones para que ellos perfeccionen eficiente y efectivamente sus funciones y cumplan adecuadamente con sus responsabilidades.

Desde una entrada gerencial, Valencia et al. (2017), consideran que la

capacitación opera, igualmente, como actividad también sistemática, planificada y permanente alineada en el propósito general que prepara o elimina brechas de conocimientos de los directivos a través de la asimilación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la puesta en acción de actitudes que tienen una mejor incidencia en la gestión de los propios emprendimientos.

Se destaca aquí, por un parte, la condición orgánica y sostenible de la capacitación, y por otro parte, su intervención preparatoria o eliminatoria respecto a los saberes (cognoscitivos, prácticos, afectivos) de quienes dirigen organizaciones.

Según Orozco (2017), la capacitación no debe ser reducida a la realización de cursos, sino que su intención y acción se orienta a poner a las personas en condiciones de hacer eficientemente aquello que realizan.

Es decir, la capacitación se concreta no en el programa ejecutado sino en las transformaciones de las capacidades de quienes participan en él.

Los cursos de capacitación operan como medios de desarrollo los capacitados, no son finalidades en sí mismas, sino que su aporte se valora en tanto reporten cambios en el hacer, saber y ser de sujetos concretos.

La capacitación es orientada, participa en el desarrollo de potencialidades (capacidades) en los actores participantes.

Definiciones de las subcategorías de programa de capacitación

Situación diagnóstica.

La situación diagnóstica es el estado de realidad identificado mediante un proceso facto-perceptible que identifica el problema portador de



necesidades y prioridades que demandan ser transformadas; también se denomina situación propia de una realidad objetiva (Álvarez y Sierra, 2004).

La situación diagnóstica constituye el punto de partida del proceso formativo, contiene la realidad identificada como situación no deseada generadora de insatisfacciones institucionales o sociales. La situación diagnóstica justifica la puesta en marcha del programa de capacitación para proceder a detectar necesidades de capacitación (García, s. f.).

Planificación.

La planificación es la fase de organización sistemática y estratégica del plan de capacitación, a modo de estructura constitutiva, orientada dinámica e íntegramente hacia el logro de las intenciones formativas profesionales (Álvarez, 2007; Orozco, 2017). La planificación contiene el sistema formativo organizado sistemáticamente en los componentes internos. Toda capacitación planea y prepara de manera cuidadosa un conjunto de pasos procesuales, asumiendo que proceso debe entenderse como algo sistemático y coordinado.

Ejecución.

La ejecución es la fase de puesta en acción o aplicación estratégica del plan de capacitación acorde con la transformación de la realidad identificada; la ejecución conlleva la significación práctica del programa, su validación en una práctica social concreta (Álvarez y Sierra, 2004; Orozco, 2017).

La ejecución equivale a la activación del programa de capacitación, su



concreción en actividades que le dan la condición de proceso en realización o realizado.

La ejecución consiste en impartir la capacitación activándola según como ha sido prevista o planeada.

Evaluación.

Es la fase de valoración y retroalimentación del proceso de capacitación; incluye acciones de verificación y repotenciación a partir del cotejo de las instancias de ejecución y planificación del programa; formula juicios de valor en atención de los resultados que se van obteniendo en el transcurso y culminación del programa (Álvarez, 2007; Orozco, 2017).

La evaluación acompaña, supervisa y valora los logros parciales y finales del programa de capacitación.

.

.



CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

La metodología en la presente investigación se ha realizado, de una forma de deducción para la investigación, toda vez indica aspectos y ámbitos de conceptos generales y de carácter particular en este campo y tema en el que estamos investigando, pudiendo suponer y tomar las medidas de corrección las cuales tendrán desenlace en los sucesos que se investigan.

En ese proceso, la problemática, en un primer momento, en el que se estandariza objetivamente y luego, se formula hipótesis de sus posibles consecuencias deduciendo su posterior definición.

3.2. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

El diseño de investigación, se hizo a través de observaciones, lo mismo se tomó situaciones vinculadas conforme con las variables tanto dependiente como independiente, tomando en cuenta también los indicadores.

Dentro de esa misma forma, realizamos cuestionarios para directores



y personas administrativo en el tema que hemos investigando.

3.3. METODOLOGÍA ESPECÍFICA

La metodología específica, se da dentro del contexto social y educativo Todo esto con carácter objetivo entendiendo que lo educativo se mencionan diferentes aspectos di manejo económico y demás, no solamente la enseñanza.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1. Población

Para el presente Trabajo de investigación se ha tomado una población de más de 100 administrativos, personas como a las cuales opinan del director en su gestión y Administración.

3.4.2. Muestra

De la población señalada, se ha tomado una muestra de 40 personas de manera aleatoria entre el personal administrativo.

3.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas, de recolección de datos, se tu cuenta los instrumentos que se van a aplicar, con sus respectivas técnicas y protocolos establecidos por la doctrina de la metodología de la investigación.



3.6. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para lo cual se emplearon las siguientes técnicas:

- **Técnica de Análisis de documentos**, Técnica fue empleada durante todo el proceso investigativo.
- **Técnica de entrevista**, Aquella técnica fue aplicada en el momento que se evaluaron a los participantes y en relación con sus variables.



CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En Este tema coma los resultados que se obtuvieron después de El proceso de investigación coma han tenido contribuciones de significación, mostrando la problemática de los directores frente a una capacitación de liderazgo en el aspecto económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román.

Tabla 1

¿El director es una persona cercana hacia los docentes?

¿El director es una persona cercana hacia los docentes?		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	20	44,4	44,4	44,4
	Muy regularmente	17	37,8	37,8	82,2
	Casi siempre	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 1

¿El director es una persona cercana hacia los docentes?

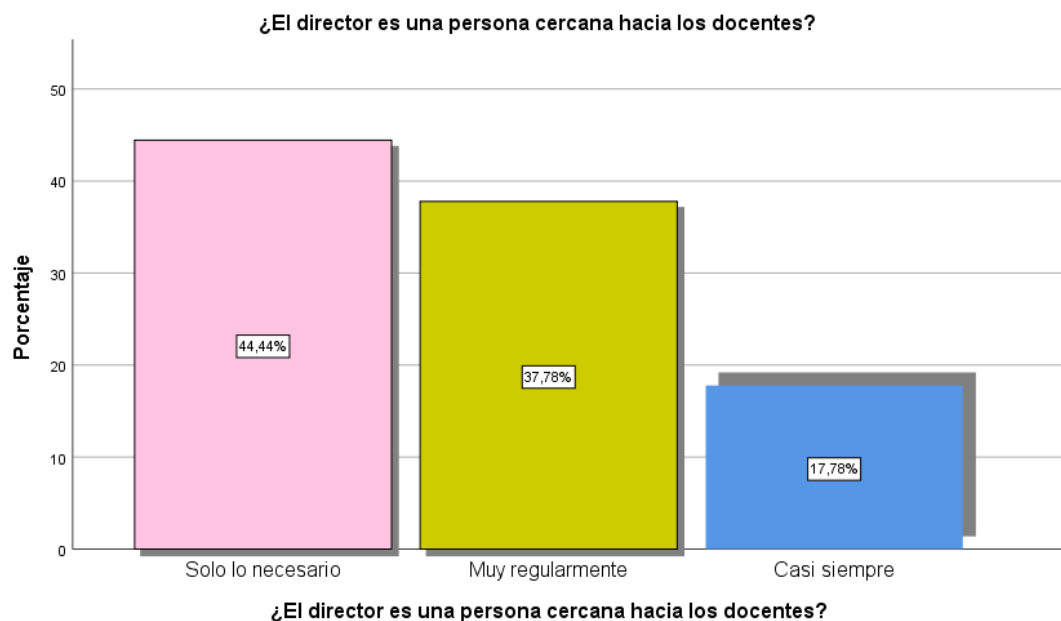


Tabla 2

¿El director comunica sus decisiones económicas a los profesores?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy poco	13	28,9	28,9	28,9
	Solo lo necesario	14	31,1	31,1	60,0
	Muy regularmente	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 2

¿El director comunica sus decisiones económicas a los profesores?

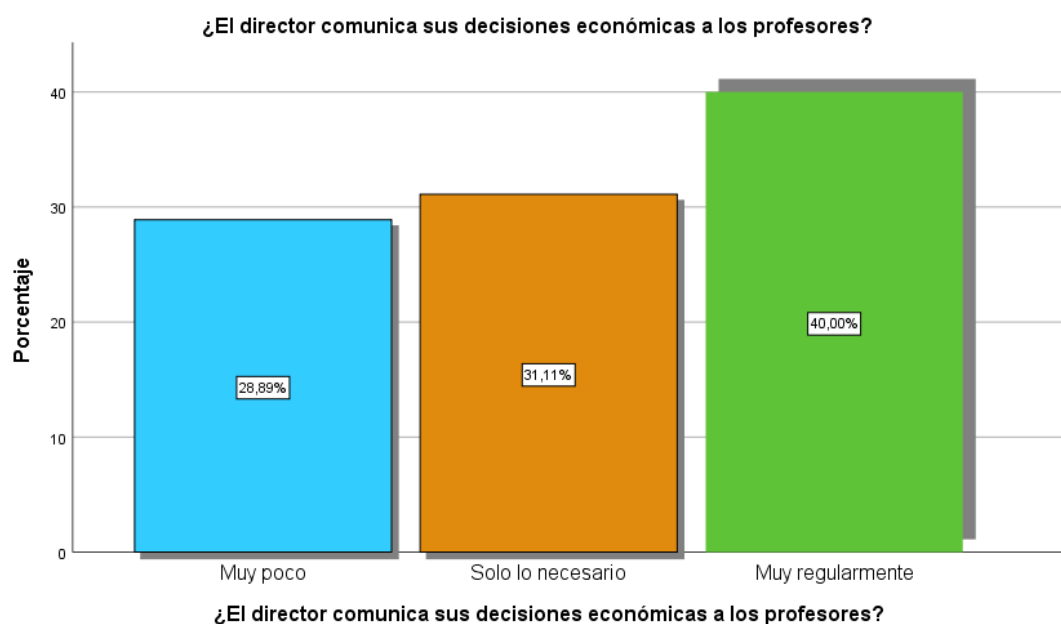


Tabla 3

¿El director es respetado Por su forma de tratar a los profesores?

		Frecuenci a	Porcentaj e	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	8	17,8	17,8	17,8
	Muy regularmente	22	48,9	48,9	66,7
	Casi siempre	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 3

¿El director es respetado Por su forma de tratar a los profesores?

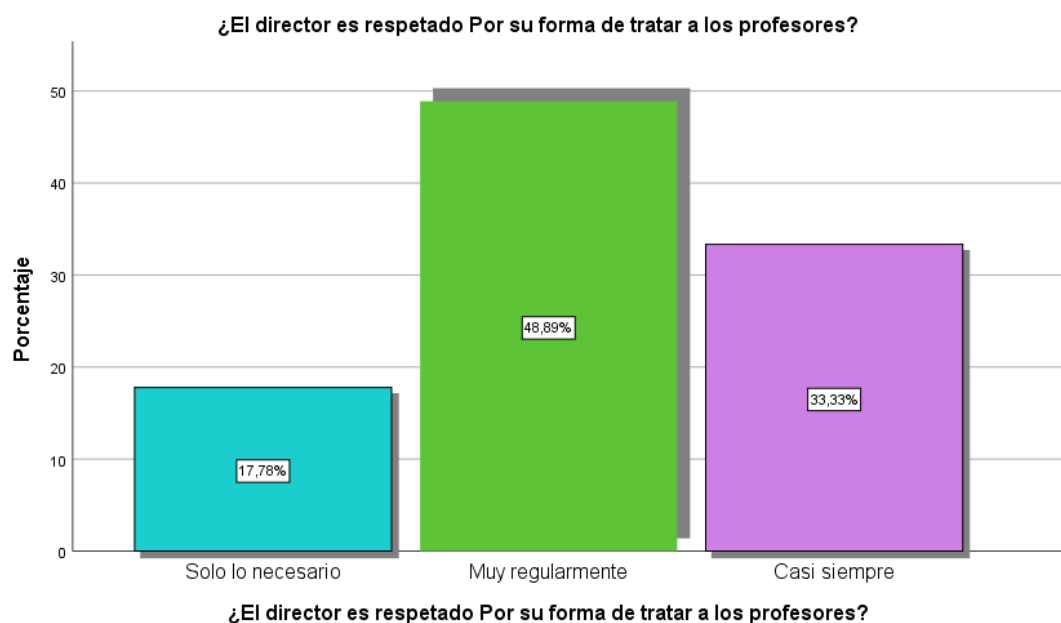


Tabla 4

¿El director tiene comunicación con las personas que lo rodean?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	4	8,9	8,9	8,9
	Muy regularmente	28	62,2	62,2	71,1
	Casi siempre	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 4

¿El director tiene comunicación con las personas que lo rodean?

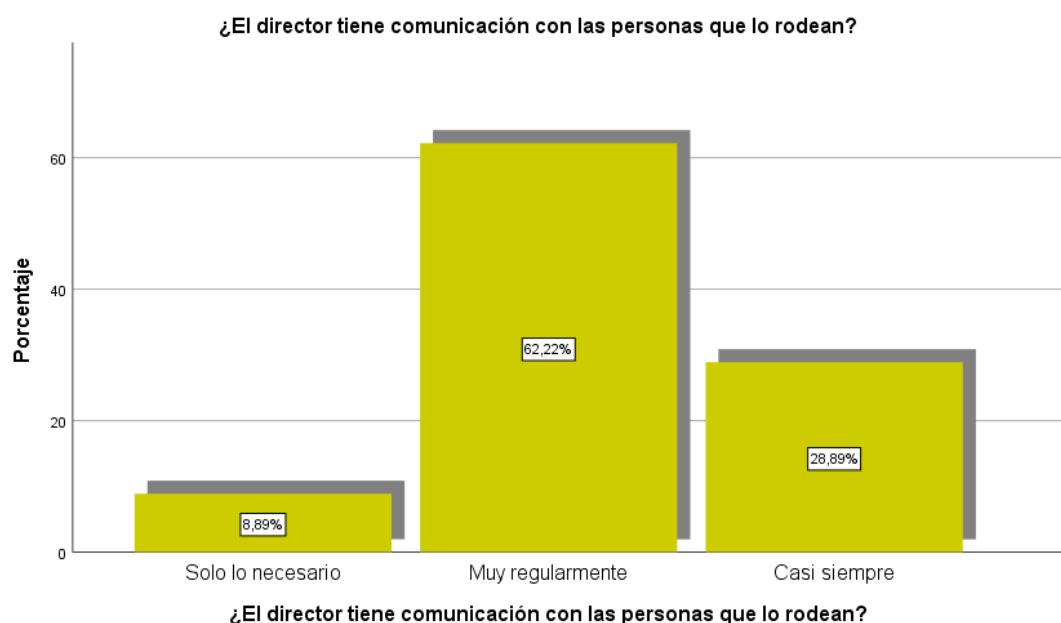


Tabla 5

¿El director es coherente con lo que dice sobre manejos económicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy regularmente	14	31,1	31,1	31,1
	Casi siempre	21	46,7	46,7	77,8
	Siempre	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 5

¿El director es coherente con lo que dice sobre manejos económicos?

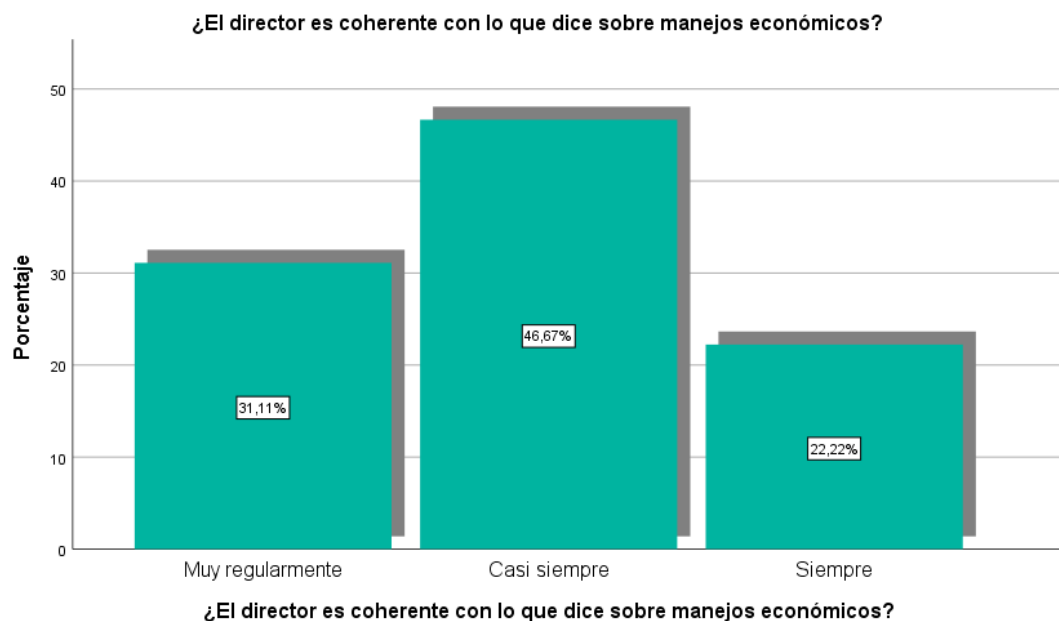


Tabla 6

¿El director le escucha sobre su información económica aun cuando no esté de acuerdo con su opinión?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	10	22,2	22,2	22,2
	Muy regularmente	17	37,8	37,8	60,0
	Casi siempre	18	40,0	40,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 6

¿El director le escucha sobre su información económica aun cuando no esté de acuerdo con su opinión?

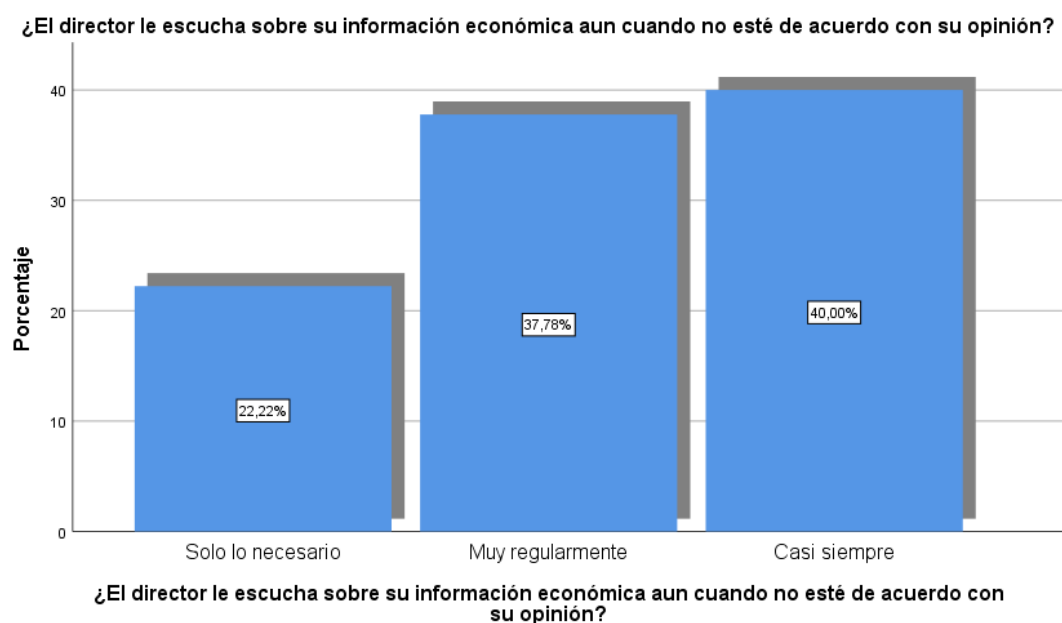


Tabla 7

¿Usted cree que el director estuvo motivado por su trabajo?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	10	22,2	22,2	22,2
	Muy regularmente	26	57,8	57,8	80,0
	Casi siempre	9	20,0	20,0	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 7

¿Usted cree que el director estuvo motivado por su trabajo?

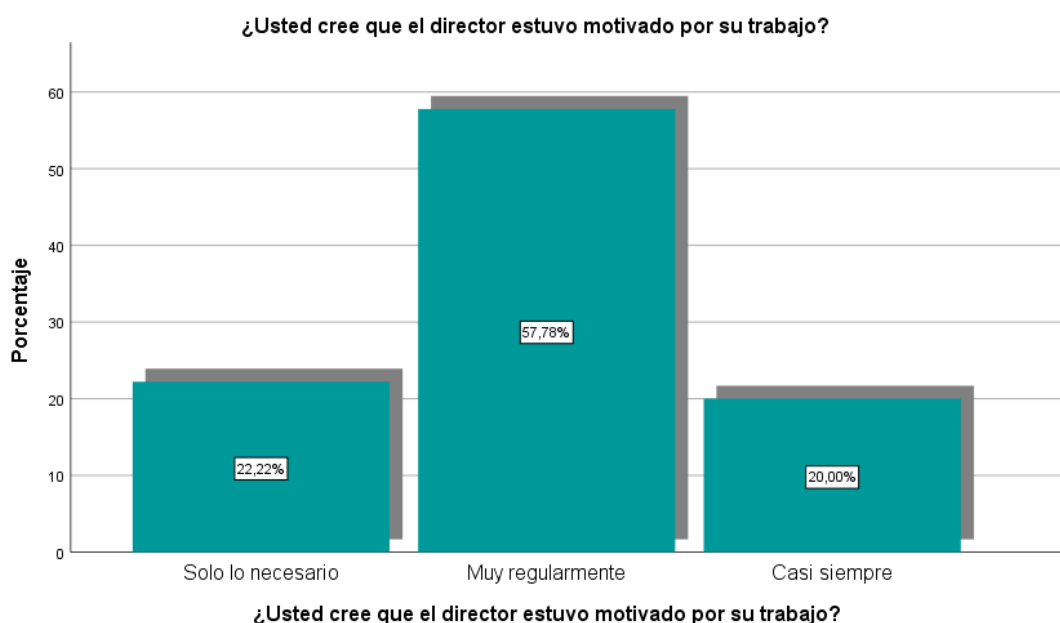


Tabla 8

¿Considera que la relación entre director y sus docentes es adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	4	8,9	8,9	8,9
	Muy regularmente	26	57,8	57,8	66,7
	Casi siempre	15	33,3	33,3	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 8

¿Considera que la relación entre director y sus docentes es adecuada?

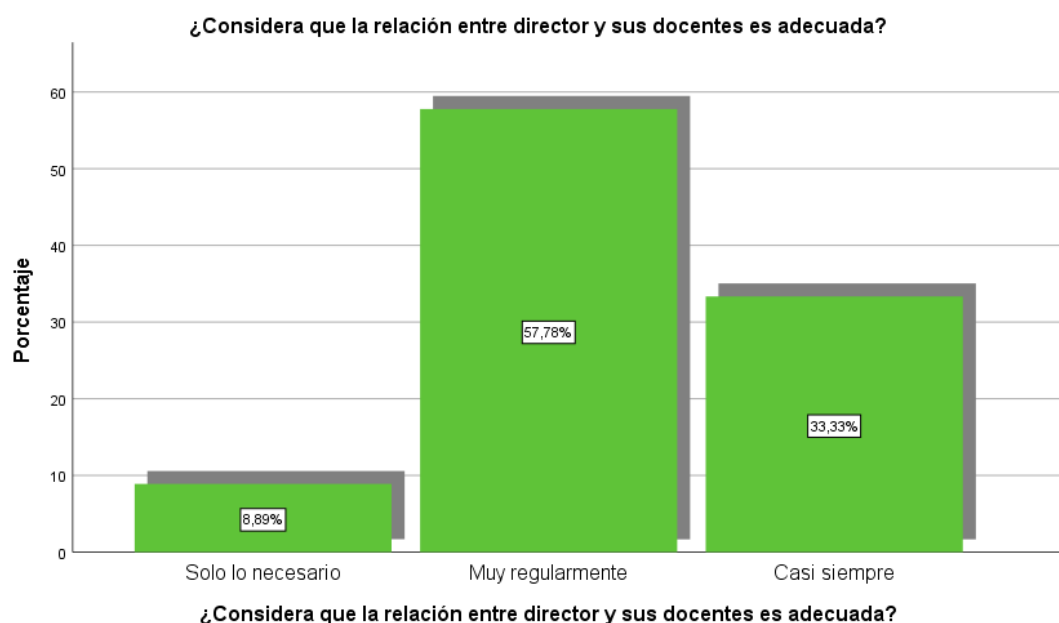


Tabla 9

¿El director muestra los avances económicos a sus docentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy regularmente	32	71,1	71,1	71,1
	Casi siempre	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 9

¿El director muestra los avances económicos a sus docentes?

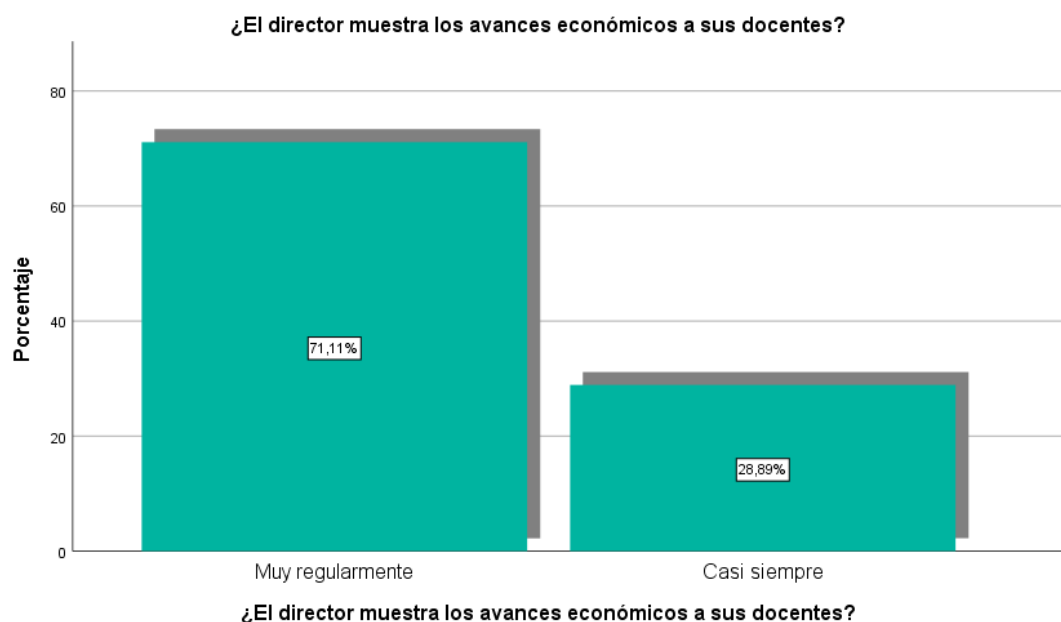


Tabla 10

¿El director muestra empatía sobre manejos económicos con sus docentes?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	10	22,2	22,2	22,2
	Muy regularmente	27	60,0	60,0	82,2
	Casi siempre	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 10

¿El director muestra empatía sobre manejos económicos con sus docentes?

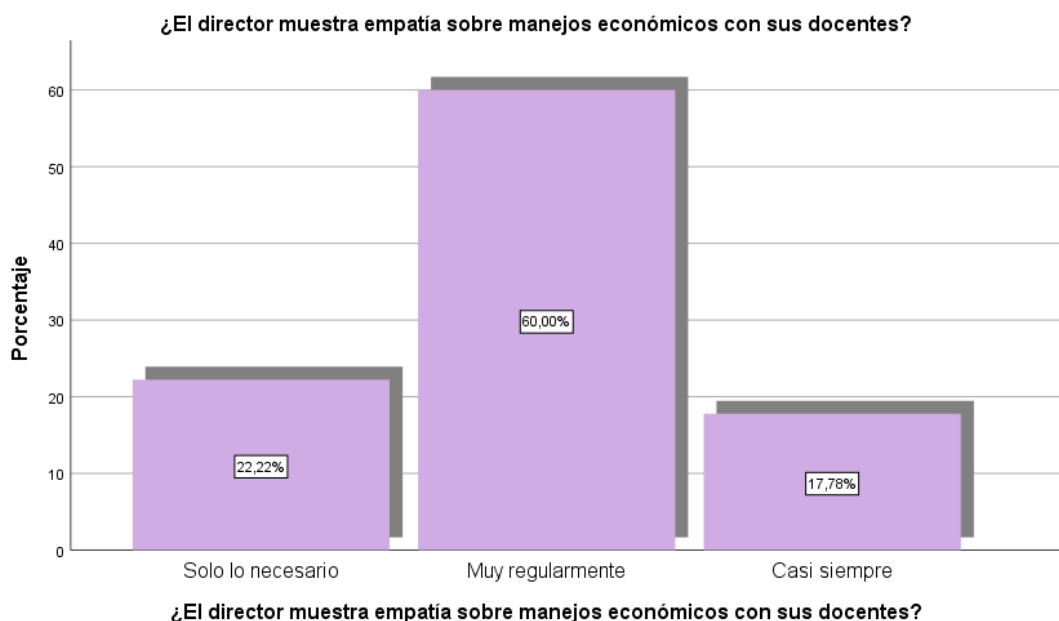


Tabla 11

¿El director se anima a reflexionar sobre sus manejos económicos?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	20	44,4	44,4	44,4
	Muy regularmente	21	46,7	46,7	91,1
	Casi siempre	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 11

¿El director se anima a reflexionar sobre sus manejos económicos?

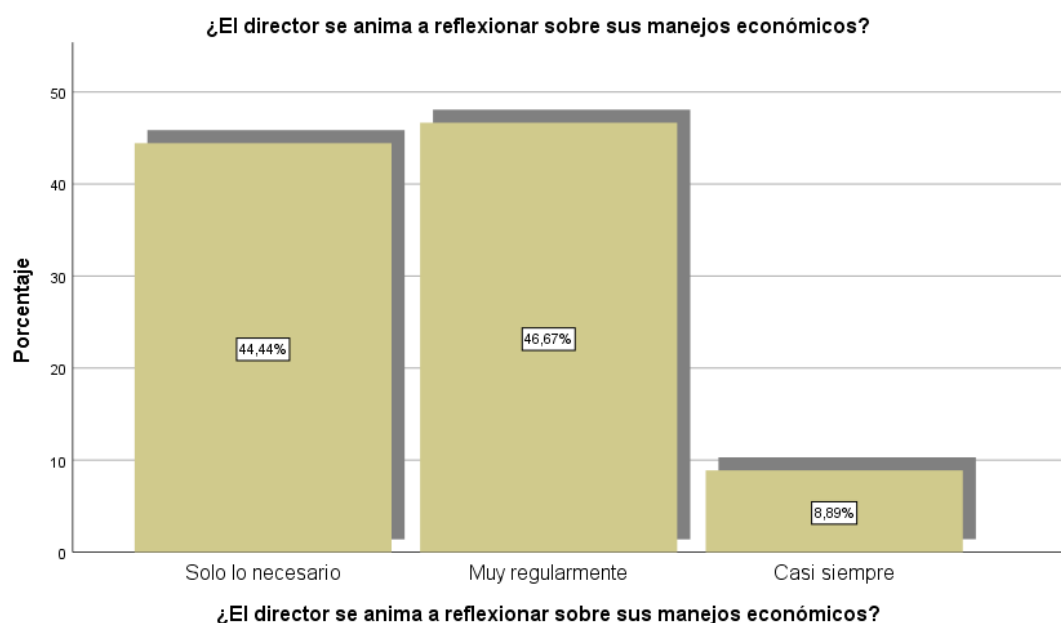


Tabla 12

¿El directo le felicita por sus aportes para el manejo de la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	14	31,1	31,1	31,1
	Muy regularmente	18	40,0	40,0	71,1
	Casi siempre	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 12

¿El directo le felicita por sus aportes para el manejo de la institución?

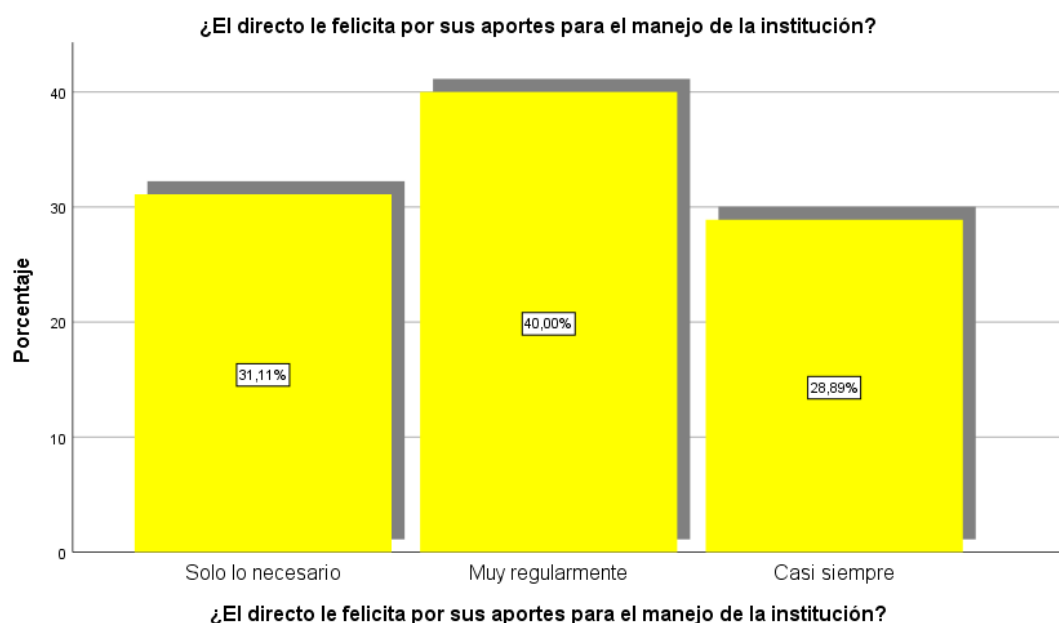


Tabla 13

¿El director apoya la capacitación de sus docentes en aspecto económico?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy regularmente	17	37,8	37,8	37,8
	Casi siempre	20	44,4	44,4	82,2
	Siempre	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 13

¿El director apoya la capacitación de sus docentes en aspecto económico?

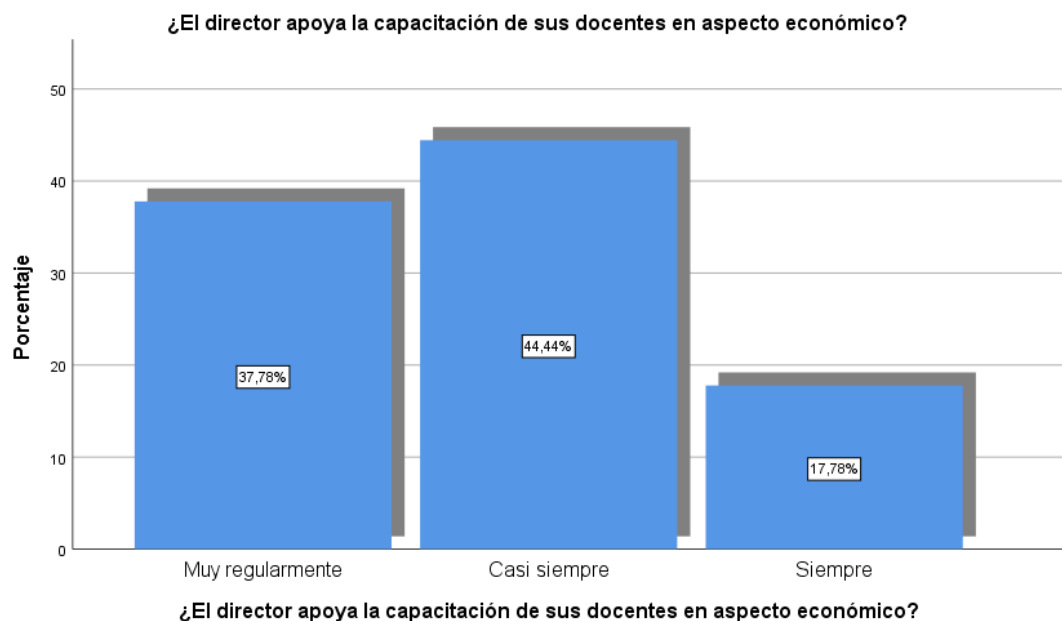


Tabla 14

¿El director se anima a hacer reflexiones sobre las mejoras que se pudieron haber hecho?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Muy regularmente	18	40,0	40,0	40,0
Casi siempre	27	60,0	60,0	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Figura 14

¿El director se anima a hacer reflexiones sobre las mejoras que se pudieron haber hecho?

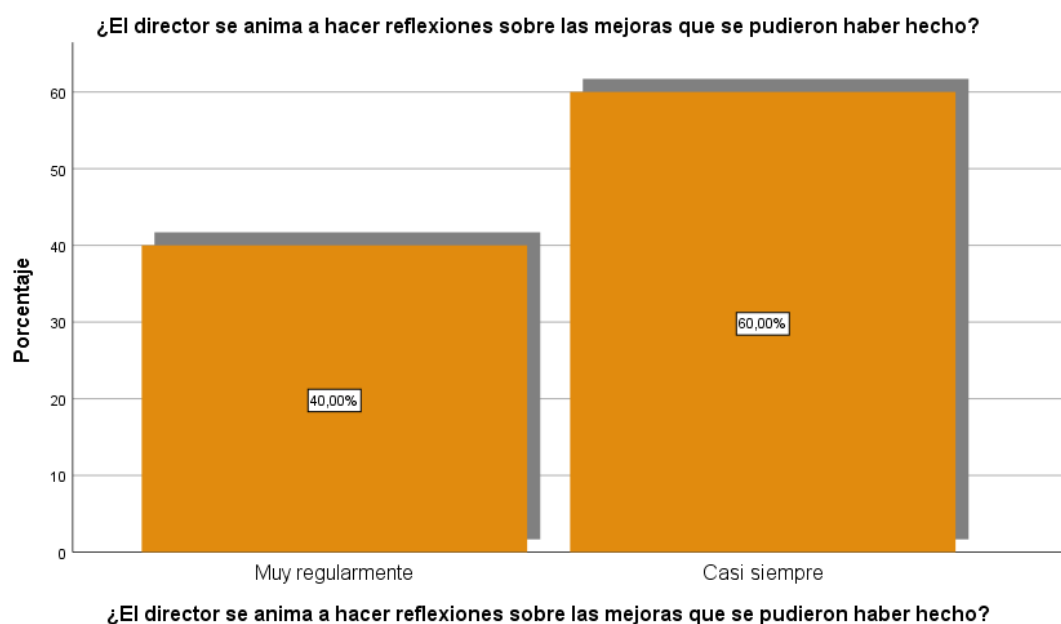


Tabla 15

¿El director muestra el avance de los objetivos económicos en la institución?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	23	51,1	51,1	51,1
	Muy regularmente	18	40,0	40,0	91,1
	Casi siempre	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 15

¿El director muestra el avance de los objetivos económicos en la institución?

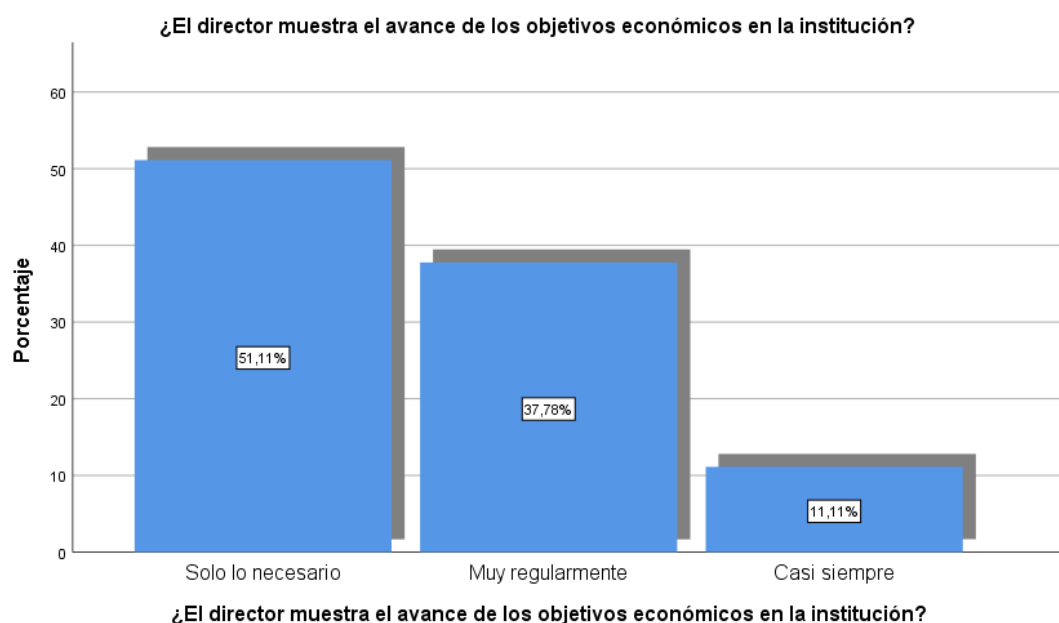


Tabla 16

¿El director tiene sentido del humor?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy regularmente	23	51,1	51,1	51,1
	Casi siempre	17	37,8	37,8	88,9
	Siempre	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 16

¿El director tiene sentido del humor?

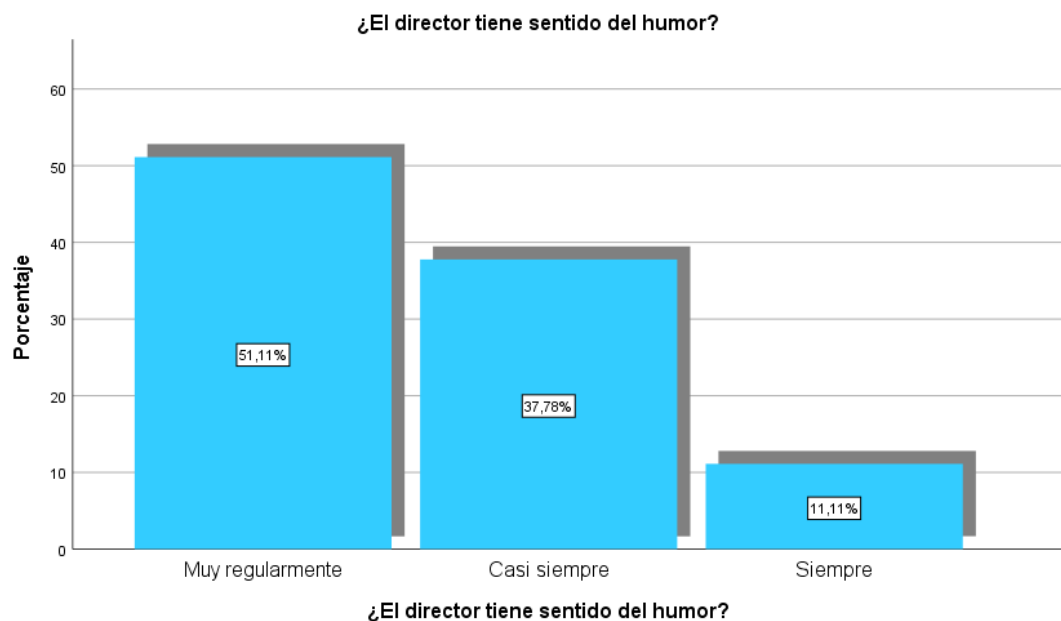


Tabla 17

¿El director se muestra tolerante con los defectos y errores de los demás?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy regularmente	17	37,8	37,8	37,8
	Casi siempre	28	62,2	62,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 17

¿El director se muestra tolerante con los defectos y errores de los demás?

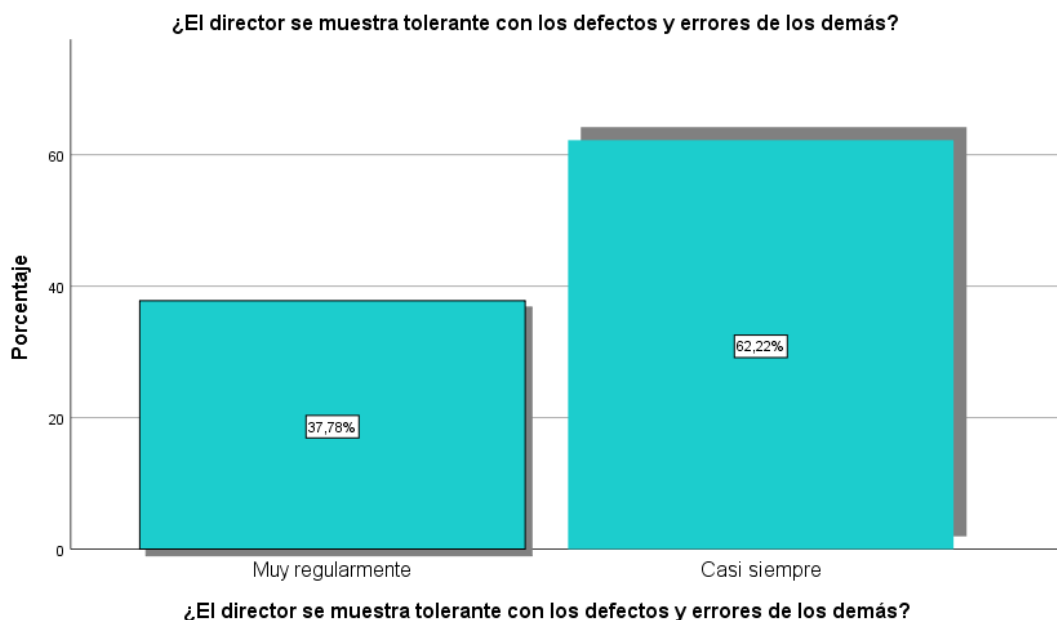


Tabla 18

¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	15	33,3	33,3	33,3
	Muy regularmente	26	57,8	57,8	91,1
	Casi siempre	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 18

¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?

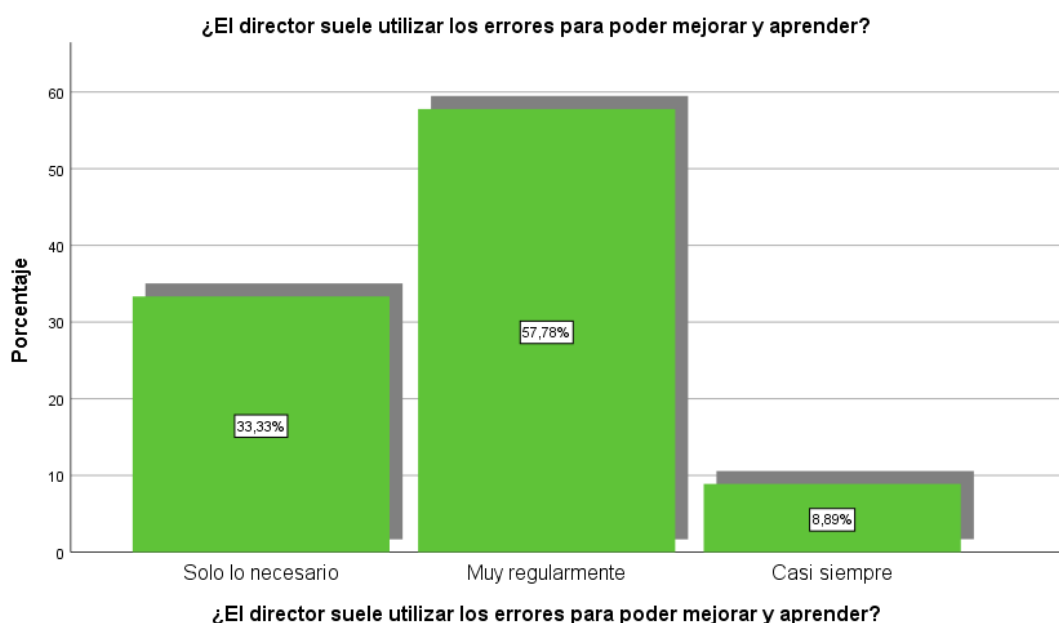


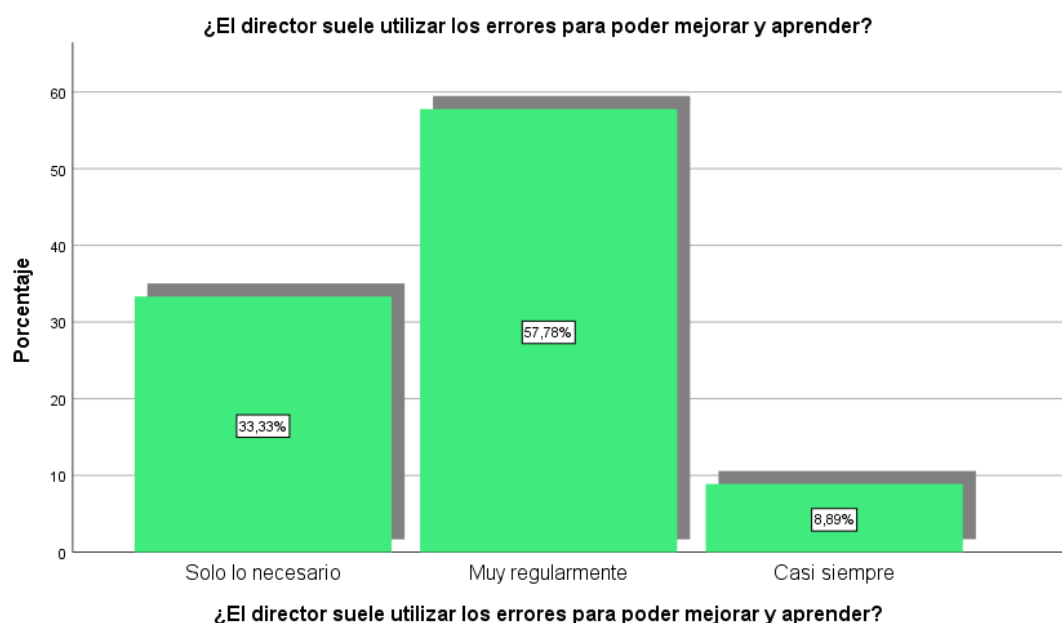
Tabla 19

¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Solo lo necesario	15	33,3	33,3	33,3
	Muy regularmente	26	57,8	57,8	91,1
	Casi siempre	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Figura 19

¿El director suele utilizar los errores para poder mejorar y aprender?





CONCLUSIONES

PRIMERO. Habiendo sido el planteado el objetivo, Determinar la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024, se puede concluir que existe relación entre las dos variables mencionadas, toda vez pues de las estadísticas realizadas aquellos funcionarios, no solamente están encargados de dirigir, en el campo y administrativo sino también debe llevar a cabo tareas económico administrativas, las cuales además, están encargadas a él por el cargo que desempeña, en ese sentido, deben de tener capacidad en gestión y administración de bienes y fondos económicos, para lo cual deben tener una capacitación de parte del Ministerio de Educación.

SEGUNDO. Habiendo sido planteado el objetivo específico como, Establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román 2024, se puede concluir que existe relación entre liderazgo y Administración económica, en el sentido de que, los directores deberán de recibir fondos económicos para la gestión de administración y compra de diversos recursos para su gestión educativa, en el entendimiento que deben adquirirse diverso material para el cumplimiento de su gestión además de ello buscar el bienestar de la comunidad educativa que dirige, como además corrobora la investigación en la parte estadística que se ha realizado,



TERCERO. Habiendo sido planteado el objetivo como Investigar la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román 2024, se puede concluir que que la gestión es muy importante, y el principal gestor viene a ser el director en el centro educativo, lo cual hace obligatorio la capacitación para el desempeño de la labor en la gestión económica educativa, en los centros educativos que dirige el director como funcionario no solamente de tipo académico sino también guía en este rubro, como es apreciado por los demás miembros administrativos y alumnos del Centro Educativo, como líder en diversos estándares de dirección, además por las estadísticas realizadas en este trabajo.



RECOMENDACIONES

PRIMERO. Respecto a la primera conclusión se puede recomendar y sugerir que se los directores Deben estar capacitados para tal labor, en ese sentido el Ministerio de Educación deberá designar fondos y programas para tal objeto, teniendo en cuenta que podrían darse cursos a nivel nacional para los directores y del manejo de recursos económicos y Administración en general.

SEGUNDO. Se puede sugerir de la misma manera, que después de hacer un seguimiento por parte del Ministerio de Educación, en lo referente a gerencia, también simplemente lo mismo que promuevan congresos, mesas redondas, simposios, y otros eventos académicos que fortalezcan el aprendizaje y la preparación de los directores en esos rubros.

TERCERO. Se puede recomendar De la misma manera, que simplemente dentro de cada ugel capacitaciones permanentes para administración, contabilidad en la cual deberán estar obligados los directores en ser evaluados de manera permanente, y ver los presupuestos que se asignen y las formas de capacitación para tal propósito.



CUARTO. Se puede recomendar igualmente que existan trabajos investigativos, con similares variables para continuar con esta problemática social qué significa La administración de bienes económicos, así como su gestión y ejecución.



BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez, C. M. (2007). Pedagogía. Un modelo de formación del hombre.
Lambayeque: Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Álvarez, C. M. y Sierra, V. (2004). La solución de problemas profesionales.
Metodología de la investigación científica. Lambayeque:
Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.
- Atencio, E. A., Ramírez, L. J. y Zappa, Y. B. (2020). Neuroliderazgo como
estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en
instituciones educativas. Actualidades Investigativas en Educación,
20(1), 1-29.
- Arroyo, J. A. (2017). Gestión directiva del curriculum. Actualidades
Investigativas en Educación, 9(2), 1-17.
- Balzán, Y. (2008). Acompañamiento pedagógico del supervisor y desempeño
docente en III etapa de Educación Básica. [Trabajo de Grado].
Maracaibo: Universidad Rafael Urdaneta.
- Barón, M. (1989). El modelo de contingencia de Fiedler en procesos de
fabricación progresiva, Revista de Psicología Social, 4(2), 139-150.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1997). Revised manual for the Multifactor
Leadership Questionnaire. Palo Alto: Mind Garden.
- Beycioğlu, K. (2020). Efecto de liderazgo en la justicia social. Oxford Research
Encyclopedia of Education.
<https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190264093.013.670>
- Bolívar, A. (2010). El liderazgo educativo y su papel en la mejora: una revisión
actual de sus posibilidades y limitaciones. Psicoperspectivas, 9(2),
9-33.



- Bolívar, A., Muñoz, G., Weinstein, J. y Domingo, J. (2022). Aprendizajes y desafíos para el liderazgo escolar en la escuela postpandemia, en Bolívar et al. (coords.), Liderazgo educativo en tiempos de crisis. Aprendizaje para la escuela post-Covid (pp. 19-42), Granada: Editorial Universidad de Granada.
- Cano, A. (2012). La metodología de taller en los procesos de educación popular, Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales, 2(2), 22-51.
- Caputo, S. y Pérez, J. M. (2021). Liderazgo y educación. Reflexiones en tiempos de pandemia, Diálogos Pedagógicos, 19(38), 73-94.
- Carhuancho, I., Nolazco, F., Sicheri, L., Guerrero, M., y Casana, K. (2019). Metodología para la investigación holística. Ecuador: UIDE.
- Carrasco, A. y Barraza, D. (2020). La confianza y el cuidado en el liderazgo escolar de las directoras chilenas, Calidad en la Educación, (53), 364-391.
- Tejero, C. C. (s. f.). Reconsiderando la visión del liderazgo: un acercamiento al liderazgo distribuido. Repensando la gestión educativa. Aspectos clave para gestionar instituciones educativas, 126.
- Vaillant, D. (2015). Liderazgo escolar, evolución de políticas y prácticas y mejora de la calidad educativa, Education for All 2000-2015: achievements and challenges, Unesco.
- Valdés, R. y Gómez-Hurtado, I. (2019). Competencias y práctica de liderazgo escolar para la inclusión y la justicia social. Perspectiva Educacional. Formación de Profesores, 58(2), 47-68.
- Valencia, C. H., Godínez, C. L. y Brito, M. L. (2017). Programa de capacitación



a microempresarios del centro histórico de Quito. Universidad y Sociedad, 9(4), 70-74.

Valladolid, M. C. (2021). Liderazgo transformacional de los directores de educación básica: una revisión de la literatura en Perú, Chile y México. [Tesis de Maestría]. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.

Valle, A. (2007). Metamodelos de la investigación pedagógica. La Habana: Ministerio de Educación. Instituto Central de Ciencias Pedagógicas.

Vargas, Z. R. (2009). La investigación aplicada: una forma de conocer las realidades con evidencia científica, Revista Educación, 33(1), 155-165.

Zabala, C. J. (2013). El estudio del caso como herramienta didáctica fundamental de construcción de aprendizaje en el módulo "Gestión Pública Aplicada", Bogotá: Universidad Militar Nueva Granada.



ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA

DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS PROVINCIA DE SAN ROMÁN
JULIACA 2024

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e Indicadores	Metodología
General ¿Será posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024? Específicos ¿Será posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024?	General Determinar la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024. Específicos Establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.	General Es posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo económico en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024. Específicas Es factible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo de administración económica en los	Variable Independiente: Directores Indicadores - Directores designados - Directores encargados - Directores por función Variable dependiente	Tipo de investigación: Investigación cuantitativa. Nivel de investigación: Descriptivo y Explicativo. Método de investigación: Científico y Deductivo. Diseño de Investigación: No Experimental de tipo Transaccional. Población y Muestra: Población: Para el presente Trabajo de investigación se ha tomado una población de más de 100 administrativos, personas como a las cuales opinan del director en su gestión y Administración. Muestra: De la población señalada, se ha tomado una muestra de 40 personas de manera aleatoria entre el personal administrativo.



¿Será posible establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024?	Investigar la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.	centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024. Es conveniente establecer la relación entre directores y su capacidad de Liderazgo en gestión económica en los centros educativos públicos de la provincia de San Román, 2024.	Capacitación de Liderazgo económico Indicadores - Liderazgo de administración económica. - Liderazgo en gestión económica	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos: Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario. Técnicas Estadísticas de Análisis y Procesamiento de Datos: Tabla de Distribución de frecuencias. Las medidas de correlación para validación de instrumentos. La prueba "z" para la prueba de hipótesis - Además, se hará uso del software SPSS para el procesamiento de
---	---	---	---	--

**FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO****I. DATOS GENERALES**

1.1. Autor del instrumento: ROSA MARIA AYNA HUALPA

1.2. Validado por: Dra. ESPERANZA CUEVA ROSSEL

1.3. Título de la investigación:
..... DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS
..... PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024**II. ASPECTOS A EVALUAR**

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																X				
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																X				
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75. %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Autor del instrumento: ROSA MARIA AYNA HUALPA
- 1.2. Validado por: Dr. FELIX CRISTOBAL OCHATOMA PARAVICINO
- 1.3. Título de la investigación:
..... DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS
..... PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.														X						
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																X				
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																X				
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																X				

- III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA
- IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %
- V. OBSERVACIONES: NINGUNA
- LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: ROSA MARIA AYNA HUALPA

1.2. Validado por: Dr. ENRIQUE GENARO APAZA CHIRINOS

1.3. Título de la investigación:
..... DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS
..... PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.															X					
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.															X					
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.															X					
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.															X					
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.															X					
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																X				
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.															X					
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.															X					
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																X				
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.															X					

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: BUENA

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 75 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA:

FIRMA DEL EXPERTO



ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital ☒

Fecha de entrega: 05-01-2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROSA MARIA AYNA HUALPA

Dirección: Jr. Puno 570

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 40396962

Teléfono: 950101088 email: rosamariaayna@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

Título o Grado Académico a optar: MAGISTER EN EDUCACIÓN

Asesor: Mgr. LUIS CHAYÑA AGUILAR

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación ☐ Tesis ☒ Trabajo de Suficiencia Profesional ☐ Trabajo Académico ☐

Título: _____

DIRECTORES Y CAPACIDAD DE LIDERAZGO ECONÓMICO EN LOS CENTROS EDUCATIVOS PÚBLICOS

PROVINCIA DE SAN ROMÁN JULIACA 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos) Capacitación, directores, capacitación de directores, gestión educativa centro Educativo.

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1, 2}?

2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entre otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

☐ Bachiller ☐ Titulo ☐ 2da Especialidad ☒ Maestría ☐ Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina “Néstor Cáceres Velásquez” consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

- ☒ Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
- ☐ Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
- ☐ No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

- ☒ Sí autorizo
- ☐ No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32

Firma de Autor



huella digital

05 DE ENERO DEL 2026

Fecha